إشكالية الحفاظ على استقرار علاقات العمل في مواجهة جائحة كوفيد 19 -بين التزامات صاحب العمل ومسؤولية الدولة-

THE PROBLEM OF MAINTAINING THE STSBILITY OF LABOR RELATIONS FACED TO THE COVID 19 PANDEMIC -BETWEEN EMPLOYER OBLIGATIONS AND STATE RESPONSIBILITY

بقة عبد الحفيظ ، [1]

[1] جامعة محمد بوضياف (الجزائر)، abdelhafid.bekka@univ-msila.dz

تاريخ الإرسال: 2020/05/29 تاريخ القبول:2020/06/29 تاريخ النشر: جويلية/2020

ملخص:

يتناول هذا المقال كيفية الحفاظ على استقرار علاقات العمل من آثار جائحة كوفيد 19، وباعتبار أن مسألة الحفاظ على استقرار علاقات العمل التزام يتقاسمه كل من صاحب العمل والدولة، فإنه يتعين على كل منهما اتخاذ مختلف الإجراءات والتدابير للحفاظ على عقود العمل المهددة بالزوال في ظل أحكام الظروف الطارئة والقوة القاهرة التي فرضتها جائحة كورونا، وتحقيقا لذلك قامت الدولة باتخاذ عدة تدابير لمنع تفشي الجائحة ومحاصرة الفيروس، وفي إطار التزاماتها الإنسانية قامت بدفع أجور العمال بهدف تحقيق استقرار علاقات العمل في هذه الظروف الاستثنائية ومن ثم تحقيق الأمن والاستقرار داخل المجتمع ككل، كما يتعين الإشارة إلى الدور الذي لعبه صاحب العمل للحفاظ على الاستقرار العقدي في إطار ممارسته لسلطته التنظيمية التي تمنحه الحق في اتخاذ ما يراه مناسبا لحماية مؤسسته وتسمح له بتعديل العقود لمواجهة الجائحة استنادا لمبدأ حسن النية الذي يقتضي توزيع المخاطر بين طرفي العلاقة.

الكلمات المفتاحية: الاستقرار، علاقات العمل، جائحة كوفيد19، صاحب العمل، مسؤولية الدولة.

Abstract:

This article examines how to maintain the stability of labor relations against the effects of the covid 19 pandemic, and since the question of maintaining these stable relations is a commitment shared by both the employer and the State, each they must take various measures and procedures to maintain employment contracts threatened with termination under the conditions of emergency and force majeure imposed by the Corona pandemic, and to this end, the State has taken several measures to prevent the triggering of the pandemic and besiege the virus, and as part of its humanitarian obligations, it paid wages to workers in order to ensure the stability of labor relations in these exceptional circumstances and therefore to ensure security and stability within society as a whole, as should be noted the role that the employer has played in maintaining contractual stability in the exercise of his organizational authority, which i gives him the right to take whatever is appropriate to protect his business

المؤلف المرسل: بقة عبد الحفيظ ، الإيميل المهني: abdelhafid.bekka@univ-msila.dz

and allows him to modify contracts to deal with the pandemic, on the basis of the principle of goodwill which requires the distribution of risks between the two parts of the relationship.

Key words: Stability, Labor Relations, Covid Pandemic 19, Employer, state responsibility.

مقدمة

شهد العالم في الآونة الأخيرة أزمة إنسانية، اجتماعية واقتصادية تسبب فيها فيروس كورونا كوفيد19، ولم تسلم من هذه الكارثة حتى دول العالم المتحضر، بل أن هذه الدول كانت أكثر تضررا من هذا الفيروس، ووصلت تداعيات هذا الوباء[1] إلى درجة إعلان حالة الطوارئ وحظر التجول وإلزام الأفراد بالبقاء في منازلهم، وفي سبيل ذلك تم تجنيد الجيوش العسكرية وشبه العسكرية وأُعلنت حالة الاستنفار في المستشفيات وتكاثفت جهود مختلف الأسلاك الطبية (الجيش الأبيض) لمواجهة هذا الوباء القاتل، وسارعت الدول والحكومات إلى غلق حدودها البرية وتعليق الرحلات الجوية والبحرية أملا في محاصرة هذا الفيروس، مما أدى إلى حدوث شلل تام مس كل النشاطات خاصة بعد تعليق الدراسة بالمدارس والجامعات وتقليص عدد الموظفين في المصالح الحكومية وإعفاء الكثير من العمال من الحضور إلى أماكن عملهم منعا للاختلاط والازدحام وتطبيقا لتعليمات التباعد الاجتماعي أملا في التقليل من نسبة العدوى والحد من انتشار المرض.

وبهذه الإجراءات تضررت كل الإنسانية (اقتصاديا واجتماعيا وإنسانيا) ، ومس الضُّر مختلف الفئات كل حسب حالته، غير أن الفئة الأشد تضررا من تداعيات هذا الوباء هي فئة العمال ومحدودي الدخل باعتبارها من الفئات الأكثر هشاشة، ولعل ما زاد في معاناة فئة العمال تلك القرارات المتعلقة بغلق المصانع والمحلات التجارية والمعالم السياحية وتوقيف وسائل النقل العمومي في ظل عدم وجود هيئات تأمينية تتكفل بالعمال في حالة انتشار الأوبئة.[2]

وباعتبار أن مسألة الحفاظ على استقرار علاقات العمل التزام يتقاسمه كل من صاحب العمل والدولة، وباعتبار أن صاحب العمل هو من يجني ثمار نجاح مؤسسته وهو من يتحمل نتائج تعثرها فإنه من حقه أن يتخذ ما يراه مناسبا للحفاظ على مؤسسته التي تضررت من هذه الجائحة في إطار حماية حقوق عماله، في الوقت الذي تلتزم الدولة بالتدخل للحفاظ على الاستقرار العقدي باعتباره جزءا من الاستقرار الاجتماعي، **فكيف يمكن لصاحب العمل الحفاظ على استقرار علاقات العمل واستمرارها في ظل جائحة كورونا؟ وإذا لم يتمكن صاحب العمل من تحقيق ذلك فإن الالتزام ينتقل للدولة، فما هي التزامات الدولة تجاه العمال من أجل الحفاظ على استقرارهم المهني والاجتماعي في ظل جائحة كوفيد 19؟**

للإجابة على هذه التساؤلات ارتأينا تقسيم هذا البحث إلى ثلاثة محاور نتناول في المحور الأول مسألة أولية تتعلق بالتكييف القانوني لجائحة كوفيد 19 فهل تشكل ظرفا طارئا أم قوة قاهرة، وعلى ضوء

هذا التكييف تتضح التزامات صاحب العمل في الحفاظ على استقرار علاقات العمل في ظل جائحة كوفيد 19 وهو ما سنتناوله في المحور الثاني، أما المحور الثالث فسنخصصه لالتزامات الدولة لمواجهة الوباء والحفاظ على استقرار علاقات العمل.

من أجل ذلك اعتمدنا المنهج التحليلي عند تحليلنا للنصوص القانونية الواردة في هذا الإطار واستعنا بالمنهج الوصفي لوصف الجائحة واستعنا بالمنهج المقارن عند عرضنا للتدابير المتخذة من طرف بعض الدول الحفاظ على استقرار علاقات العمل في ظل الجائحة.

المحور الأول: التكييف القانوني لجائحة كوفيد 19 بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة

أدت الظروف التي فرضتها جائحة كوفيد 19 بالحكومات إلى اتخاذ مجموعة من التدابير الاحترازية والتحفظية لمنع تفشي الوباء، وفي مقدمتها العزل الشامل والحجر الصحي الذي تسبب في شلل تام في مختلف القطاعات الاقتصادية ووصل إلى حد الإخلال بالاتفاقيات والعقود وإلى صعوبة تنفيذ الالتزامات التعاقدية أو استحالة تنفيذها وفي مقدمتها عقود العمل، وأثارت هذه الجائحة الكثير من التساؤلات أهمها ما تعلق بالتكييف القانوني لجائحة كورونا أهي ظرف طارئ أم قوة قاهرة؟ للإجابة على هذا التساؤل يتعين تحديد المفهومين بشيئ من التفصيل، لكن قبل ذلك يتوجب علينا تحديد معنى الجائحة والمقصود بكوفيد 19.

أولا: معنى الجائحة وكوفيد 19

أعلنت منظمة الصحة العالمية أن فيروس كورونا كوفيد 19 يشكل جائحة فما معنى هذه الكلمة وهل تختلف عن التفشي والوباء؟

1– تعريف الجائحة: الجائحة لغة جمعها جوائح من جاح يجوح جوحا والجوح هو الإهلاك والاستئصال،[3] وهي البلية والتهلكة والداهية العظيمة،[4] أما اصطلاحا: فهي الآفة التي تهلك الثمار أو الزرع أو الخضار، ووصف العرب السنوات بالجائحة حين تكون جدباء غبراء قاحلة، والجائحة في كل معانيها تعني الانتشار غير المسيطر عليه، وإذا اقترن مصطلح الجائحة بالوباء فهو يعني مرحلة متقدمة من انتشار الوباء وعدم القدرة على التحكم فيه والسيطرة عليه، ويمكن تصنيف مرض معين من حيث الانتشار والرقعة الجغرافية إلى ثلاثة مستويات:[5]

أ– تفشي المرض: Outbreak وهو ارتفاع مفاجئ في عدد حالات مرض ما على مستوى منطقة جغرافية محدودة، وقد كان مرض كورونا عند بداية انتشاره في مدينة ووهان الصينية في ديسمبر 2019 يصنف تفشيا،

ب– الوباء: Epidemic وهو تفشي للمرض في منطقة جغرافية أكبر قد تكون محصورة في دولة واحدة أو في عدد قليل من الدول، حيث تحول فيروس كورونا من مستوى التفشي المحلي في ووهان إلى مستوى الوباء لما انتشر في مساحة جغرافية كبيرة شملت تقريبا دولة الصين بأكملها،

ج- الجائحة Pandemic وهي انتشار عالمي لمرض جديد في العديد من الدول أي في رقعة جغرافية واسعة دون القدرة على السيطرة عليه والحد من انتشاره.

2- مصطلح كوفيد 19: يمكن تقسيم مصطلح Covid19 إلى (Co) وهو اختصار لكلمة Corona التي تعني التاج وهو الشكل الذي يأخذه الفيروس عند معاينته بالمجهر الإلكتروني و(Vi) اختصار لكلمة Virus و (D) اختصار لكلمة Disease بمعنى مرض، فيما يرمز رقم 19 إلى سنة 2019 وهو العام الذي ظهر فيه الفيروس لأول مرة.[6]

ثانيا: الظروف الطارئة وجائحة كوفيد 19

تعّرف الظروف الطارئة بأنها حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها عند إبرام العقد، وتؤدي إلى صعوبة تنفيذ الالتزام التعاقدي وإلى إرهاق المدين بحيث يهدده بخسارة فادحة.[7]

والظروف الطارئة هي حالات عامة غير مألوفة لم يكن في الحسبان توقعها ولا دفعها كالآفة والجائحة والنازلة، ويشترط لتطبيق نظرية الظروف الطارئة توافر ثلاثة شروط هي:

1- أن تطرأ هذه الحوادث في الفترة الممتدة بين انعقاد العقد وتنفيذه، وعليه إذا كانت هذه الظروف سابقة لانعقاد العقد فلا تصنف كظروف طارئة ولا تأثير لها على العقد، علما أن مجال تطبيق نظرية الظروف الطارئة هي العقود المستمرة والعقود الفورية التي يتراخى تنفيذها مدة من الزمن، ولعل عقد العمل من أهم العقود المستمرة التي تتأثر بهذه الظروف.[8]

2- أن تكون هذه الظروف استثنائية، عامة وغير متوقعة: يجب أن يكون الظرف استثنائيا أي نادر الوقوع بحسب السير العادي للأمور مثل الحرب أو الزلزال أو الوباء، ويجب أن يكون الظرف عاما لا يقتصر على مدين معين بالذات مهما كان فادحا، لأن الحوادث الاستثنائية الخاصة بالمدين وحده كإفلاسه أو اضطراب أعماله أو احتراق مصنعه لا تعتبر ظروفا عامة ومن ثم لا تخضع لنظرية الظروف الطارئة.[9]

كما يجب أن يكون الظرف غير متوقع، ويعتبر كذلك إذا لم يكن في وسع الرجل العادي توقعه وقت إبرام العقد، ولا يكفي أن يكون الحادث استثنائيا وعاما وغير متوقع بل يجب أن لا يكون في استطاعة المدين دفعه أو توقيه، لأنه إذا كان بإمكان المدين دفعه وتوقي آثاره ولم يفعل اعتبر مخطئا ولا يستحق الحماية التي تقررها هذه النظرية.[10]

3- أن يجعل الحادث تنفيذ الالتزام مرهقا وليس مستحيلا: فيصبح تنفيذ العقد ممكنا لكنه مرهقا يهدد المدين بخسارة فادحة، ولو أدى إلى استحالة التنفيذ لصرنا أمام قوة قاهرة ويترتب على ذلك انقضاء الالتزام وانفساخ العقد بقوة القانون، ولا تكفي الخسارة المألوفة بل يجب أن تكون فادحة.[11]

فإذا توافرت شروط نظرية الظروف الطارئة فإن القاضي يتدخل لرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول بناء على طلب المدين المتضرر، وعلى القاضي أن يراعي مصلحة الطرفين عند قيامه بتعديل الالتزام أو العقد فله أن ينقص من التزامات المدين وقد يرى زيادة الالتزام المقابل وقد يرى وقف تنفيذ العقد

حتى يزول الحادث الطارئ إذا كان هذا الحادث وقتيا يُتوقع زواله في وقت قصير.[12]وهذا ما ينطبق على جائحة كوفيد 19.

ثالثا: القوة القاهرة وجائحة كوفيد 19

لم يعرّف المشرع الجزائري القوة القاهرة إلا أنه أشار إليها كسبب أجنبي معفي من المسؤولية من خلال نص المادة 127 من القانون المدني التي تنص على:« إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب لا يد له فيه كحادث مفاجئ أو قوة قاهرة ...»

وبالرجوع إلى قانون الالتزامات والعقود المغربي نجده قد عرّف القوة القاهرة في الفصل (المادة269) التي تنص على « هي كل أمر لا يستطيع الإنسان توقعه كالظواهر الطبيعية، الفيضان الجفاف الحرائق، غارات العدو وفعل السلطة، ويكون من شأنه أن يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا ولا يعتبر من قبيل القوة القاهرة الأمر الذي كان من الممكن دفعه، وكذلك لا يعتبر من قبيل القوة القاهرة السبب الذي ينتج عن خطأ سابق للمدين.[13] »

وهناك من عرف القوة القاهرة بأنها :« القوة القاهرة هي حادث مفاجئ غير متوقع ولا يمكن دفعه وعام، يلحق بالالتزام أثناء التنفيذ فيجعل تنفيذه مستحيلا».

وعرفتها المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1990/06/11 أنها : " كارثة طبيعية غير متوقعة، ولا يمكن التصدي لها وتفلت من مراقبة الإنسان. ومن خصائص القوة القاهرة أنها حادث غير ممكن التوقع، وأنها حادث غير ممكن دفعه أو مقاومته، والخاصية الثالثة أنها خارجية الحادث ويقصد بها انتفاء العلاقة السببية بين الحادث وفعل المدين ،أي لا يمكن إسناد هذا الحادث إلى فعل المدين تحت أي ظرف سوء بصفة مباشرة وحتى غير مباشرة[14].

رابعا: جائحة كورونا بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة

يتضح مما ذكر سابقا أن الظروف الطارئة لا تختلفكثيرا عن القوة القاهرة بل تشترك معها في عنصري عدم التوقع وعدم إمكانية دفعهما لكنهما يختلفان في أن القوة القاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا، في حين أن الحادث الطارئ يجعله ممكن التنفيذ لكنه مرهقا، وفي هذا الإطار قضت محكمة النقض المصرية بأن الالتزام العقدي لا ينفسخ إلا إذا أصبح الوفاء به مستحيلا استحالة مطلقة بسبب قوة قاهرة أو حادث جبري طارئ لا قبل للمدين بدفعه أو وقوعه وأن يكون ذلك بسبب أجنبي عنه...[15]

وعليه فإن جائحة كوفيد 19 تجعل تنفيذ الالتزام مرهقا للمدين لكنه ممكننا، وبالتالي فإن هذه الجائحة تشكل ظرفا طارئا يمكن أن تستمر معه عقود العمل وعلى الطرف المتضرر من هذا الظرف اللجوء إلى القضاء لطلب رد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول بأية وسيلة يراها القاضي كفيلة لتحقيق التوازن العقدي واستقرار علاقات العمل، ولو عن طريق تعديل العقد باعتبار أن الاستقرار العقدي لا

يتحقق بالإبقاء على العقد دون تعديله رغم إرهاقه، بل أن تعديل العقد من شأنه تحقيق الاستقرار العقدي وذلك بمنع زواله.

وفي هذا الإطار يجوز للقاضي أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، أو يعلق تنفيذ الالتزام المرهق أو أن يزيد في الالتزام المقابل دون فسخ العقد باعتبار أن معظم المؤسسات مازالت تعمل بصفة جزئية حسب ما نصت عليه المراسيم التنفيذية المتعلقة بتدابير الوقاية من انتشار فيروس كورونا كوفيد 19 ومكافحته، ولعل أهم إجراء يؤكد بقاء المؤسسات تعمل بصفة جزئية ذلك المتعلق بوضع 50% على الأقل من مستخدمي كل مؤسسة وإدارة عمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر وهذا بموجب المرسوم التنفيذي 20–69[16]، وبموجب المرسوم التنفيذي 20–70 تم تمديد هذا الإجراء ليستفيد منه حتى عمال القطاع الاقتصادي سواء العمومي أو الخاص.[17]

غير أن جائحة كوفيد 19 ممكن أن تتحول إلى قوة قاهرة كما في حالة غلق المؤسسة غلقا نهائيا لسبب أجنبي لا يد لصاحب العمل فيه وترتب عليه استحالة تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته فهنا ينفسخ العقد بقوة القانون، في حين أن الغلق المؤقت الذي أمرت به الحكومات لتنفيذ الحجر المنزلي لا يؤدي إلى فسخ أو إنهاء عقد العمل بل يتم تعليق تنفيذ العقد إلى غاية زوال المانع، وفي هذه الحالة نعتبر الغلق المؤقت ظرفا طارئا لا قوة قاهرة.[18]

وفي هذه الحالة يتعين على أصحاب العمل عدم تسريح عمالهم خاصة وأن الحكومات قد تحملت آثار هذه الجائحة وتكفلت بالعمال المتعطلين عن عملهم ولو بصفة نسبية، إضافة إلى تقديم إعانات إلى أصحاب العمل المتأثرين بهذه الجائحة سواء كانت إعانات عينية أو إعفاءات جمركية أو ضريبية بهدف الحفاظ على استقرار علاقات العمل واستقرار المجتمعات بصفة عامة.

المحور الثاني: التزامات صاحب العمل في الحفاظ عل استقرار علاقات العمل في ظل جائحة كوفيد 19

أثارت جائحة كوفيد 19 الكثير من التساؤلات حول حقوق وواجبات العمال خاصة ما تعلق بأجورهم وإلزامية استهلاك إجازاتهم السنوية خلال مدة الوباء وإمكانية تعديل عقودهم وفرضية تسريحهم، وعليه سنتطرق لهذه المسائل بشيئ من التفصيل من خلال ما يلي:

أولا: مدى التزام صاحب العمل بتسديد أجور عماله خلال مدة التعطل

الأجر هو أحد العناصر الجوهرية في عقد العمل بل هو أهم عنصر بالنسبة للعامل باعتباره المصدر الذي يعول عليه في حياته،[19]والأجر هو المقابل القانوني للعمل وهما مرتبطان ارتباطا وثيقا يقوم على فكرة السبب التقليدي في العقود الملزمة لجانبين، إذ يعتبر التزام كل طرف سبب التزام الطرف الأخر، فالتزام صاحب العمل بأداء الأجر سببه التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه والعكس صحيح.[20]

لكن يبقى التساؤل مطروحا عن أجور العمال خلال المرحلة الراهنة التي أغلقت فيها بعض المؤسسات الاقتصادية والمتاجر وشركات السياحة وغيرها بسبب جائحة كورونا، خاصة إذا علمنا أن

خلال هذه الفترة لم يقدم العامل عملا لصاحب العمل،[21] وبالتالي من المسؤول من الناحية القانونية عن تسديد أجور العمال خلال فترة غلق المؤسسات والمحلات التجارية بقرار من سلطات الدولة،[22]فهل تقع المسؤولية على صاحب العمل أم على الدولة أم يتحملها العامل منفردا؟

بالرجوع إلى نص المادة 53من قانون 90-11[23] فإننا نجدها تنص على «لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي ماعدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة...» وبالتالي لا يسأل صاحب العمل عن تسديد أجور عماله خلال فترة غلق المؤسسة على أساس أن الأجر مقابل العمل، فالعامل لم يقدم عملا يستحق عليه أجرا وصاحب العمل لم يستفد من العامل حتى يدفع له أجرا فكلا الطرفين متضررين من هذه الأزمة، وحتى من باب العدل فإن صاحب العمل لا يُلزم بدفع أجر لعامل لم يؤد عملا يقابل ذلك الأجر، وليس من باب العدل أيضا أن يكون العامل جاهزا لأداء عمله ولكن ظروفا خارجة عن إرادته منعته من ذلك.[24]
لحل هذا الإشكال يفترض وجود احتمالين:[25]

الاحتمال الأول: إذا وجد بند في عقد العمل ينص صراحة على تحمل صاحب العمل الوفاء بالأجر في حالة توقف العمل في المؤسسة لأي سبب كان أو لأي ظرف طارئ يحيل دون تنفيذ العمل فإن صاحب العمل يكون ملزما قانونا بالوفاء بكامل الأجر حتى ولو استمر هذا التوقف مدة طويلة تطبيقا لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين،

الاحتمال الثاني: إذا لم ينص عقد العمل على بند يتحمل فيه صاحب العمل دفع أجرة عماله عند توقف المؤسسة المستخدمة عن نشاطها بسبب ظروف طارئة وكان العامل جاهزا لأداء عمله، وهي الظروف التي نعيشهـا الآن بعد صدور المرسوم التنفيذي المتعلق بغلق المحـلات التجـارية وتسريح نصف عمال المؤسسات.

والملاحظ في هذا الشأن أن قانون علاقات العمل الجزائري لم ينص على حل لهذه المشكلة في حين أن قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني[26] نص في مادته 43 فقرة على: «إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد لأداء العمل وكان مستعدا لمزاولة عمله في هذه الفترة وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل اعتبر كأنه أدى عمله فعلا واستحق أجره كاملا، أما إذا حضر العامل وحالت بينه وبين أداء عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره» وهو نفس مضمون المادة 41 من قانون العمل المصري.[27]

والحقيقة أن سداد نصف الأجر فى هذه الحالات الاستثنائية يضع حلاً بديلاً ويقى العامل من حرمانه من كامل أجره استنادًا إلى مبدأ "الأجر مقابل العمل"، كما أنه يجنب أصحاب العمل القيام بإنهاء عقود العمل استناداً إلى نظرية القوة القاهرة أو الظروف الطارئة في إطار الأحكام العامة للقانون المدني،

والتي قد يترتب عليها فسخ عقود العمل وتسريح العمال أو وقف عقود العمل مؤقتاً لحين زوال أسباب توقف العمل بالمنشأة[28].

وفي غياب أي حل قانوني في قانون العمل الجزائري لمواجهة هذا الوباء تصبح الدولة مسؤولة عن هؤلاء العمال الذين وجدوا أنفسهم دون مصدر رزق كالتزام إنساني وحفاظا على السلم الاجتماعي.

ثانيا: مدى التزام صاحب العمل بعدم تسريح عماله

إذا كان المشرع يسعى إلى المحافظة على العقود وعلى استقرار المراكز القانونية ككل داخل المجتمع، وإذا كان صاحب العمل ملزما بالمحافظة على استقرار علاقات العمل في الظروف العادية فإن هذا الالتزام يزداد أهمية في الظروف الطارئة، وبما أن عقود العمل تحكمها قاعدة العقد شريعة المتعاقدين فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج عن الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل.[29]

ذلك أن حالة الضرورة أو القوة القاهرة تستدعي تكاثف جهود الجميع أي جهود العمـال وصاحب العمـل، فيجـوز لهذا الأخـير أن يكلف العـامل بعمل غير متفق عليه لمواجهة حـالة الضـرورة والقـوة القاهرة.[30]

وسعيا من صاحب العمل للحفاظ على علاقات العمل وعدم تسريح العمال في ظل جائحة كوفيد 19 باعتبارها ظرفا طارئا أو قوة قاهرة فإن له اتخاذ ما يراه مناسبا من تدابير وقائية استثنائية لمنع تجمع العمال بشكل مكثف وتنظيم تواجدهم في أماكن العمل،[31] ولصاحب العمل السلطة في اتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيم مؤسسته متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك، وله أن يعدل عقود العمل لمواجهة هذا الوباء، وفي الوقت ذاته عليه أن يلتزم بعدم تسريح عماله خاصة إذا ثبتت استفادته من نظام المساعدات المقدمة من طرف الدولة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة عن طريق وضع العمال في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر.

1– سلطة صاحب العمل في إعادة تنظيم مؤسسته في زمن جائحة كوفيد 19

بمقتضى السلطة التنظيمية لصاحب العمل، يحق له أن يعين لكل عامل العمل الذي يقوم به وكيفية أدائه ومكان ممارسته وله أن يغير له نوعية عمله إذا رأى هذا التغيير ضروريا وله أن يحدد ساعات العمل،[32] وفي هذا الإطار أقرت محكمة النقض المصرية بهذه السلطة، حيث أصدرت حكما يقضي بما يلي:" لصاحب العمل بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف أن ينظم وقت العمل اليومي طبقا لحاجة العمل وظروف الإنتاج ويلتزم العامل بأداء عمله وفقا للتنظيم الذي يضعه رب العمل متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون."[33]

وإذا كان القانون يعطي لصاحب العمل هذه الصلاحيات في الظروف العادية فإن صلاحيته يمكن أن تتسع لتشمل مجموعة من التدابير لمواجهة الظروف الطارئة، ومن بين التدابير المقترحة لتخطي الأزمة التي فرضتها جائحة كوفيد 19:

-إلزام العمال باستنفاد عطلهم السنوية خلال فترة انتشار الوباء باعتبار أن صاحب العمل يمتلك سلطات واسعة في مجال تحديد الإجازات السنوية حسب مقتضيات العمل، وعلى العمال الالتزام بما يراه صاحب العمل،[34]

- توزيع يوم الراحة الأسبوعية بين العاملين في المؤسسة خلال أيام متعددة على مدار الأسبوع، فلم يبق هناك مبرر لحصول جميع العمال على عطلة نهاية الأسبوع دفعة واحدة، ولتفعيل هذه الفكرة يقوم صاحب العمل بوضع جدول لتحديد يوم الراحة الأسبوعية لكل مجموعة من العمال، وفي هذا الإطار نصت المادة 37 من قانون علاقات العمل 90-11 على إمكانية تأجيل العطلة الأسبوعية في حالة الضرورة أو جعلها تناوبية بين العمال إذا كان التوقف عن العمل يوم العطلة الأسبوعية من شأنه أن يشكل ضررا، حيث نصت على:« يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج، ويحق للهيئات والمؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة أو يضر العموم»

- تفعيل نظام العمل بورديات أي العمل التناوبي لضمان عدم تكدس العمال في ذات الوقت داخل المؤسسة،

- منع اللجوء إلى الساعات الإضافية تجنبا لزيادة الضغط في أماكن العمل باعتبار أن اللجوء إلى الساعات الإضافية ذو طابع استثنائي تفرضه ضرورة الخدمة،[35] وعدم اللجوء إليها تفرضه ضرورة الوضع الخاص المتعلق بجائحة كوفيد 19، وبإلزامية التباعد الاجتماعي (تباعد العمال) منعا للعدوى.

- إلغاء وقت الراحة الذي يخصص يوميا لتناول وجبة الغذاء وتقليص ساعات العمل اليومية وجعلها متواصلة للحد من تجمع العمال واحتكاكهم ببعض.[36]

- تبني طريقة العمل عن بعد خارج أماكن العمل أي العمل المنزلي إذا كانت طبيعة العمل تسمح بذلك.[37]

وتجدر الإشارة إلى أن اللجوء إلى هذه الخيارات يفرضها مبدأ حسن النية الذي يعتبر من أهم المبادئ التي تحكم تنفيذ العقد، وقد كرس المشرع الجزائري هذا المبدأ في المادة 107 من القانون المدني، حيث نصت على:"يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن نية"، فجميع العقود قوامها حسن النية، ولعل عقد العمل من أكثر العقود التي يفترض فيه حسن النية لما يتضمنه العقد من تعاون وتضامن وإخلاص بين العامل وصاحب العمل.[38]

وباعتبار أن القوة القاهرة تؤدي إلى استحالة تنفيذ العقد استنادا لأحكام القانون المدني خاصة المواد 121 ، 127، 138، 176، والمادة 307، فبإمكان صاحب العمل التمسك بفسخ العقد وإنهاء علاقة العمل، إلا أن مبادئ العدالة والتعاون وحسن النية بين العامل وصاحب العمل تقتضي توزيع المخاطر بين طرفي العملية الإنتاجية فلا يتحمل طرف واحد عبء هذه الجائحة وحده.[39]

2- سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل بدل إنهائه في زمن جائحة كوفيد 19

يقتضي الحفاظ على عقود العمل واستمرارها واستقرارها إطلاق يد صاحب العمل في تعديلها سواء كان التعديل جوهريا أو غير جوهري، وإذا كانت إجراءات الحد من تفشي وباء كورونا تستدعي الخروج عن الشروط المتفق عليها في بنود العقد واللجوء إلى اتخاذ إجراءات استثنائية فإن من حق صاحب العمل تخفيض أجور عماله أو تخفيض مدة العمل أو اللجوء إلى العمل التناوبي والعمل بالتوقيت الجزئي أو تكليف عماله بعمل يختلف عن عملهم لمواجهة الظروف الطارئة وحالة الضرورة وذلك بتعديل أي بند من بنود عقود عماله بدلا من إنهائها، لأن الأزمة التي خلفتها جائحة كوفيد 19 تبيح لصاحب العمل إنهاء عقود عماله وتسريحهم استنادا للقواعد العامة في القانون المدني المتعلقة بالقوة القاهرة.

ويقصد بتعديل العقد إجراء تغيير جزئي على عنصر من عناصره أو بند من بنوده بالزيادة أو بالنقصان، وبمعنى آخر إعادة النظر في البنود التي تضمنها العقد بالانتقاص منها أو الزيادة إليها، وينصب التعديل إّما على كم الالتزام أو كيفية تنفيذه وإّما على إلغاء بند من بنوده أو شرط من شروطه، كما قد ينصب التعديل على عنصر الزمن أي على الأجل المتفق عليه لتنفيذ الالتزام سواء بتمديده أو بتقصيره أو بوقف تنفيذه بصورة مؤقتة.[40]

وإذا كان الأصل في العقود الملزمة لجانبين هو عدم إمكانية تعديلها إلاّ بموافقة الطرفين تطبيقا لنص المادة 106 من القانون المدني والمادة 63 من قانون علاقات العمل 90-11، إلا أنّ طبيعة عقد العمل تختلف عن بقية العقود الأخرى وتقتضي انفراد صاحب العمل بتعديله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك (أي مصلحة صاحب العمل ومصلحة العمال).

وتقتضي هذه المصلحة المشتركة مواجهة حالة الضرورة التي شكلتها جائحة كوفيد 19، إذ تحتم هذه الظروف الصعبة التي تمر بها المؤسسة الاقتصادية على العمال أن يتعاونوا مع صاحب العمل حفاظا على مصلحة المؤسسة واستقرار علاقات العمل بها، باعتبار أن تعديل عقد العمل يعتبر من قبيل المحافظة على استمرارية المؤسسة واستقرار عقود العمل بها ، حيث تبيح الظروف التي فرضتها جائحة كورونا الخروج عن القيود المشروطة في الاتفاقيات أو في عقد العمل الفردي، وهذا ما أشارت إليه المادة 76 من قانون العمل المصري حيث نصت على: "لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج عن القيود المشروطة في الاتفاق أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلاّ إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ... ".[41]

ويتضح من خلال هذه المادة أن صاحب العمل يمكنه الخروج عن مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، وأن يكلف العامل بعمل آخر، حتى ولو كان العمل الجديد أقل مرتبة وأهمية من العمل الأصلي، كما تقتضي حالة الضرورة أو القوة القاهرة من العامل أن يتنازل عن بعض حقوقه وينفذ العمل الذي كلّفه به المستخدم لمواجهة هذه الحالة، حتى ولو كان هذا العمل مختلفا اختلافا جوهريا عن العمل المتفق عليه.[42]

ولا يملك العامل الحق في الامتناع عن أداء العمل المكلف به بحجة أنّه ليس هو العمل المتفق عليه في العقد، لكن تغيير العمل يكون بصفة مؤقتة وذلك لمواجهة الظروف الطارئة، ويزول بزوالها، لأن حالة الضرورة لها طابع مؤقت وليس دائم، ومن ثم فإن أي تغيير ينتهي بانتهائها.[43]

وبالرجوع إلى المادة 31 من قانون 90–11 نجدها تنص على إمكانية تعديل حجم العمل للوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث...، غير أن المشرع الجزائري لم يدرج في قانون العمل نصا صريحا خاصا بحالة الضرورة والظروف الطارئة والقوة القاهرة ومدى إمكانية تعديل عقد العمل استنادا إلى هذه الحالات عكس المشرع المصري الذي نظم هذه المسألة، مما يشكل فراغا قانونيا في قانون العمل الجزائري ويستوجب معه إضافة نص قانوني ينظم تعديل عقد العمل في حالة الضرورة والظروف الطارئة والقوة القاهرة ، ويجيز للمستخدم تخفيض أجر العامل أو نقله أو تكليفه بعمل آخر ولو كان مختلفا عن العمل المتفق عليه في العقد تفاديا لوقوع حوادث أو لإصلاح ما نشأ عنه، لتكون هذه المادة استثناء عن قاعدة " العقد شريعة المتعاقدين " المكرّسة بنص المادة 63 من قانون علاقات العمل عملا بالقاعدة الفقهية " الضرورات تبيح المحظورات ".

وبهذه التعديلات التي يستند فيه صاحب العمل إلى ظروف طارئة أو إلى قوة قاهرة أو حالة الضرورة يكون قد حافظ على استقرار علاقات العمل في زمن الكورونا.

المحور الثاني: التزامات الدولة لمواجهة جائحة كوفيد19 والحفاظ عل استقرار علاقات العمل

فور إعلان منظمة الصحة العالمية أن وباء كوفيد 19 يشكل جائحة عالمية استنفرت الحكومات لاتخاذ سلسلة من التدابير الاحترازية لمواجهة هذه الجائحة، واختلفت هذه التدابير من دولة إلى أخرى إلاّ أنها شملت جميع مجالات الحياة، وتم التركيز على الجانب الإنساني وما سببته الأزمة من تهديد لاستقرار المجتمعات خاصة ما تعلق بحماية الطبقة العاملة، باعتبار أن الأزمة أثرت على هذه الفئة أكثر من غيرها، حيث هددتها بفقدان مناصب عملها أو تأخير الحصول على رواتبها أو تخفيضها.

وقد اختلفت التدابير المتخذة لمواجهة الأزمة من دولة إلى أخرى حسب الإمكانيات المالية لكل دولة، وعليه سنتطرق للتدابير المتخذة من طرف الدولة الجزائرية والتزاماتها للحفاظ على استقرار علاقات العمل في الجزئية الأولى، ثم نتطرق للتدابير المتخذة من طرف بعض الدول للحفاظ على استقرار علاقات العمل في الجزئية الثانية.

1– التدابير المتخذة من طرف الدولة الجزائرية والتزاماتها للحفاظ على استقرار علاقات العمل

بعد إعلان منظمة الصحة العالمية أن وباء كوفيد 19 يشكل جائحة عالمية قامت الحكومة الجزائرية باتخاذ عدة تدابير احترازية لمواجهة هذه الجائحة، تجلت في خطاب رئيس الجمهورية بتاريخ 2020/03/17، حيث أعلن من خلاله عن:

– قرار الحجر الكلي في ولاية البليدة والجزئي في بعض الولايات التي مسها الوباء بشكل أقل حدة،

– الإعلان عن وقف الدراسة في المدارس والجامعات مع غلق قاعات الرياضة والفضاءات الترفيهية والأماكن المكتظة كالأسواق الأسبوعية،

– غلق الحدود البرية مع الدول المجاورة وكذا الحدود البحرية ووقف الملاحة الجوية والبحرية ما عدا الحالات الاستثنائية وطائرات وبواخر نقل البضائع،

– اعتبار وباء كورونا كوفيد 19 مسألة أمن وطني وأمن صحي تهم الجميع حتى ولو أدى الأمر إلى تقييد بعض الحريات.

وفي 2020/03/21 أصدر الوزير الأول مرسوما تنفيذيا رقم 20–69 متعلقا بتدابير الوقاية من انتشار فيروس كورونا كوفيد 19 ومكافحته والذي يهدف إلى تحديد تدابير التباعد الاجتماعي والحد من الاحتكاك الجسدي في الفضاءات العمومية وفي أماكن العمل لمدة 14 يوما قابلة للتجديد، وتم بموجب هذا المرسوم تعليق النقل الجوي للأشخاص على الشبكة الداخلية والنقل البري في كل الاتجاهات الحضري وشبه الحضري وبين البلديات والولايات، نقل المسافرين بالسكك الحديدية، النقل الموجه: المترو والترامواي والنقل بالمصاعد الهوائية، النقل الجماعي بسيارات الأجرة،

– وضع 50% على الأقل من <u>مستخدمي كل مؤسسة</u> وإدارة <u>عمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر</u>.

وبموجب المرسوم التنفيذي 20–70 تم تمديد العمل بالمرسوم التنفيذي السابق، والذي مدد التدابير المنصوص عليها في المادة 06 من المرسوم20– 69 المتعلقة بوضع 50% من مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر **<u>إلى القطاع الاقتصادي العمومي والخاص</u>** وهذا بموجب المادة 15 منه، في حين أشارت المادة 16 منه إلى أن كيفية تعويض الأضرار المحتملة الناجمة عن التدابير الوقائية ستحدد بنص خاص.[44]

وبتمديد هذا الإجراء الحمائي ليشمل عمال القطاع <u>الاقتصادي العمومي والخاص</u> ووضعهم في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر خلال مدة الحجر الصحي تكون الدولة قد تكفلت بالعمال وحافظت بشكل مباشر في استقرار علاقات العمل.

كما أن نص المادة 15 من المرسوم التنفيذي 20–70 من شأنها أن تمنع أصحاب العمل في القطاع الاقتصادي –سواء تعلق الأمر بالقطاع الخاص أو القطاع العمومي– من تسريح العمال ما

دامت الدولة قد تكفلت بدفع أجورهم، وفي هذا الإطار وجه وزير الصناعة والمناجم بتاريخ 19أفريل 2020 تعليمة للرؤساء **المدراء العامين للمجمعات الصناعية ومسؤولي المؤسسات تحت الوصاية، بخصوص حالات تسريح العمال التي لا تحترم القواعد والإجراءات المنصوص عليها في التنظيمات السارية، وأكد على عدم اللجوء إلى مثل هذه الإجراءات** وأن أسباب التسريح يجب أن تتبنى على أسباب حقيقية مستندة على وقائع موضوعية متعلقة بالخطأ أو نقص الكفاءة.[45]

وبالرجوع إلى المبالغ التي ستنفقها الدولة وأنفقتها من أجل التصدي لجائحة كوفيد بما فيها المبالغ التي ستدفعها للعمال الموضوعين في عطلة استثنائية طيلة مدة الحجر فإنها ستكون باهظة، إلا أن رئيس الجمهورية السيد **عبد المجيد تبون** أكّد يوم 2020/05/23 عند خطابه بمناسبة عيد الفطر على أن« **الحرص على صحة المواطن يظل شغلنا الشاغل إلى أن يرفع الله عنا هذا البلاء وهذا الوباء، ومهما كلف هذا الحرص خزينة الدولة فلا يساوي شيئا أمام سلامة المواطن.** »

ولعل سلامة المواطن هي التي جعلت الحكومة تضع 50% من العمال في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر تطبيقا لإجراءات الوقاية من انتشار وباء كورونا كوفيد 19 ومكافحته، ولعل الحجر الصحي والتباعد الاجتماعي (الجسماني) في المصانع وورشات العمل من أهم إجراءات الوقاية.

ولم تشمل مظلة الحماية العمال الرسميين فقط بل شملت فئة أوسع وإن كانت محدودة من حيث القيمة المالية، حيث قرر رئيس الجمهورية تقديم منحة تضامنية بعشرة آلاف دينار جزائري (10.000,00) دج للأسر المحتاجة والعائلات المعوزة والأسر المتأثرة اجتماعيا واقتصاديا بتدابير الوقاية من جائحة كورونا كوفيد 19 ومكافحتها، حيث امتدت للعمال الذين يعملون في السوق غير المنظم (وهي الفئة المتأثرة من تدابير الوقاية من وباء كورونا) والعائلات التي كانت تتقاضى 6000 دج شهريا.[46]

لكن السؤال المطروح هل بإمكان الدولة الاستمرار في دعم العمال إذا ما استمرت هذه الجائحة لفترة أطول وهل ستمدد برامج دعمها مرة أخرى أم ستترك العمال مع أصحاب العمل ليتوصلوا إلى حل بشأن الأجور، هذا ما سنراه في الأسابيع القادمة.

2– التدابير المتخذة من طرف بعض دول العالم والتزاماتها للحفاظ على استقرار علاقات العمل

تباينت جهود الدول في التعامل مع جائحة كوفيد 19 حسب الإمكانيات المالية لكل دولة وإرادتها السياسية في التكفل بمواطنيها وعمالها خاصة بهدف الحفاظ على الاستقرار الاجتماعي والسياسي وتخطي هذه الأزمة بسلام.

وعليه سنستعرض نماذج من الدول وكيف تعاملت مع جائحة كوفيد 19 لتخطي الأزمة والحفاظ على استقرار علاقات العمل، وسنختار دولا عربية كتونس والسعودية والبحرين ودولا من أوروبا وأمريكا.

أ– التدابير المتخذة من طرف الجمهورية التونسية للحفاظ على استقرار علاقات العمل

أعلنت وزارة الشؤون الاجتماعية عن التوصل إلى اتفاق يقضي بتمكين عمال المؤسسات المعنيين بالإجراءات الاستثنائية والظرفية ممن تمر مؤسساتهم بصعوبة نتيجة الحجر الصحي من تمكينهم من رواتبهم كاملة خلال شهر أفريل، على أن تتكفل الحكومة بدفع ما قيمته 200 دينار تونسي(71دولار أمريكي) لكل عامل على أن تتكفل المؤسسات ببقية المبلغ.

وإعمالا لمبدأ التضامن بين عمال القطاع الخاص وموظفي القطاع الحكومي قامت الحكومة وبالتشاور مع النقابات باقتطاع أجر يوم عمل من موظفي الدولة والقطاع الخاص من أجل تعبئة الموارد اللازمة لمساعدة المهددين بالبطالة واحتواء الفئات الضعيفة اجتماعيا واقتصاديا.[47]

كما اتخذت الحكومة التونسية عدة إجراءات جبائية ومالية للتخفيف من حدة تداعيات جائحة كورونا تناولها مرسوم صادر عن رئيس الحكومة[48] منها:

– تأجيل دفع الضريبة على الشركات إلى غاية 31ماي 2020،

– تمديد أجل تسديد معلوم الجولان على العربات إلى غاية 30 أفريل 2020،

– التمديد في أجل إيداع التصاريح الجبائية – تمويل المؤسسات الصغرى والمتوسطة المتضررة من تداعيات فيروس كورونا كوفيد 19 بقروض إعادة الجدولة...إلخ.

ب– التدابير المتخذة من طرف مملكة البحرين للحفاظ على استقرار علاقات العمل

اتخذت مملكة البحرين مواقف متوازنة لمعالجة الظروف الطارئة التي تمر بها المملكة بسبب تداعيات جائحة كوفيد 19، وكغيرها من دول العالم دخلت المملكة في حجر صحي ابتداء من يوم 26 مارس2020 إلى 09 أفريل قابل للتجديد، وفي هذه الفترة تم غلق العديد من المؤسسات والمحلات وبالتالي أصبحت هذه المؤسسات غير قادرة على سداد أجور عمالها.

وحفاظا على استقرار علاقات العمل واستقرار المجتمع البحريني ككل تم إضافة بند جديد رقم 03 للفقرة ج من المادة 08 من المرسوم بقانون رقم 78 لسنة 2006[49]، والذي يهدف إلى ضمان رواتب المواطنين البحرينيين العاملين في القطاع الخاص للأشهر أفريل، ماي وجوان 2020 من صندوق التعطل لضمان الاستقرار وعدم المساس بالمستوى المعيشي للمواطنين.

أما بالنسبة للعمال الأجانب فقد نص مشروع القانون على تحمل الدولة نصف الأجر مع أصحاب العمل في القطاع الخاص خلال الأشهر أفريل وماي وجوان، باعتبار أن المادة 43 من قانون العمل البحريني في القطاع الأهلي تنص على أنه إذا حضر العامل لمقر عمله وحالت بينه وبين أداء عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره.

وبذلك تكون دولة البحرين رائدة في حماية العمال والحفاظ على استقرار علاقات العمل ومن ثم الحفاظ على استقرار المجتمع البحريني في زمن الكورونا.

ج– التدابير المتخذة من طرف المملكة العربية السعودية للحفاظ على استقرار علاقات العمل

بعدما قررت المملكة فرض حظر التجول في كامل أنحاء المملكة على مدى 24 ساعة ومنع ممارسة العمل بالأنشطة التجارية أصدرت الحكومة قرارا[50] يمنح الحق لصاحب العمل بدلا من إنهاء عقود العمل أن يتقدم للتأمينات الاجتماعية بصرف تعويض شهري للعاملين لديه بنسبة 60% من الأجر لمدة ثلاثة أشهر وبحد أقصى لا يزيد عن تسعة آلاف ريال سعودي، فقامت الحكومة بإضافة المادة 41 إلى اللائحة التنفيذية لنظام العمل التي تقيد استعمال القوة القاهرة كمبرر للفصل وتلزم صاحب العمل بالاتفاق مع العامل على ثلاثة خيارات خلال الستة أشهر التالية لبدء اتخاذ تلك الإجراءات وهي:

1–الاتفاق على تخفيض الأجرة مع ما يتوافق مع ساعات العمل الفعلية، 2–الاتفاق على استخدام رصيد الإجازات المستحقة بأجر، 3– الاتفاق على منح العامل إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد عن 20 يوما في الشهر، كما نص القرار على عدم السماح لصاحب العمل بإنهاء العقد إذا ثبت أنه قد انتفع بإعانة من الحكومة، وبالتالي يمنع على كل مؤسسة استفادت فعليا من نظام المساعدات "ساند" أن تلجأ إلى تسريح عمالها بحجة القوة القاهرة لعدم تحققها في علاقة العامل مع صاحب العمل.

ويلاحظ أن المملكة ورغم وضعها المالي المريح إلا أن تكفلها بعمالها لم يكن في المستوى المأمول بالنظر إلى إمكانياتها المالية، لكن بالإجراءات المتخذة تكون قد حققت استقرارا نسبيا في علاقات العمل وجنبت المجتمع كارثة تسريح العمال وما قد يرافقها من مشاكل اجتماعية وأزمات اقتصادية.

د– التدابير المتخذة من طرف الولايات المتحدة الأمريكية وبعض الدول الأوروبية للحفاظ على استقرار علاقات العمل: سمحت حالة اليسر التي تتمتع بها الولايات المتحدة الأمريكية ودول أوروبا من تقديم دعم يغطي احتياجات العمال النظاميين وغير النظاميين حتى يتمكنوا من العيش بشكل طبيعي في ظل أزمة كورونا كوفيد 19.

ففي أمريكا كانت حزمة التحفيز كبيرة بنحو 2,2 تريليون دولار، منه 250 مليار قدمت في شكل إعانات البطالة و850 مليار دولار في شكل قروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشرط عدم تسريح العمال، إضافة إلى 290 مليار للأسر المتضررة بنحو ثلاثة آلاف دولار لكل أسرة.

أما دول القارة الأوروبية فقد اختلف الوضع فيها من دولة لأخرى حيث قامت الدانمارك بإعداد خطة أمنت بموجبها 90% من رواتب العمال، في حين قامت الحكومة السويدية بتقديم 28 مليار يورو لمواجهة الأزمة وخصصت أكبر حصة لأجور العمال وتعويضات لمن تم تسريحهم من وظائفهم، كما أمهلت الشركات دفع الضرائب بهدف الحفاظ على العمالة، أما في إسبانيا فقد أعلنت وزارة الشؤون الاجتماعية أنها تخطط لتأمين دخل ثابت للعائلات لكنه سيراعي الفروق والالتزامات بين الأسر، أما بريطانيا فقد أعلنت وزارة ماليتها عن ضمان نسبة 80% من أجور العمال الذين تمنعهم أزمة الكورونا من الذهاب إلى أماكن عملهم في حدود 2500 جنيه استرليني في الشهر مع منح الشركات تسهيلات

للحصول على قروض من البنوك، وبلا شك أن هذه الحلول تمنح نوعا من الثقة بين مختلف الشركاء الاجتماعيين وتحافظ على استقرار علاقات العمل وتمنح الجميع الإحساس بالأمن الاجتماعي.[51]

وفي الأخير أتضح أن مستوى التكفل بالعمال والوسائل التي سخرت لمساعدتهم اختلفت من دولة إلى أخرى حسب إمكانات كل دولة، فسمحت حالة الوسع المالي لدول أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية وبعض دول الخليج كالبحرين من تقديم حماية أفضل، ورغم أن الجزائر ليست في وسع مالي كبير إلا أنها كانت في مستوى التحدي لمواجهة هذه الجائحة.

الخاتمة

لقد اتضح مما سبق أن جائحة كوفيد 19 لم تزعزع علاقات العمل إلى حد بعيد بفضل المرونة التي أبداها أصحاب العمل في التعامل مع الأزمة والدعم الذي قدمته الدولة لضمان استقرار علاقات العمل والمجتمع ككل، وبذلك سجلنا **النتائج التالية:**

1- أن المحافظة على استقرار علاقات العمل في ظل جائحة كوفيد 19 أمر ممكن إذا ما تضافرت جهود أصحاب العمل مع جهود الدولة لتحمل هذا الالتزام المشترك بين الطرفين،

2- اتضح بما لا يدع مجالا للشك أن جائحة كوفيد 19 تشكل في أغلب الأحيان حالة من حالات الظروف الطارئة إذ تجعل تنفيذ عقد العمل مرهقا وليس مستحيلا، مما يتعين وقف تنفيذ العقد حتى يزول هذا الظرف الطارئ أو رد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول بأية وسيلة يراها القاضي كفيلة بتحقيق التوازن العقدي واستقرار علاقات العمل.

3- عوض اللجوء إلى القضاء لطلب إعادة التوازن العقدي للعقد وعوض إنهاء العقد استنادا لحالة الظروف الطارئة أو حتى حالات القوة القاهرة بإمكان صاحب العمل تعديل العقد وتكليف العامل بأي عمل آخر ولو كان يختلف اختلافا جوهريا عن العمل المتفق عليه لمواجهة حالة الضرورة والقوة القاهرة كما ورد في المادة 76 من قانون العمل المصري.

4- توصلنا إلى أن صاحب العمل غير ملزم بدفع أجر لعامل لم يؤد عملا يقابل ذلك الأجر على أساس الأجر مقابل العمل إلا إذا وجد اتفاق يقضي بذلك أو إذا كان المانع بسبب صاحب العمل وكان العامل مستعدا للعمل.

5- توصلنا إلى أن الغلق المؤقت للمؤسسات لا يؤدى إلى إنهاء عقد العمل بل يتعين تعليق تنفيذه باعتباره ظرفا طارئا وليس قوة قاهرة إلا إذا كان الغلق نهائيا.

6- اتضح أن الاستقرار العقدي لا يتحقق بالإبقاء على العقد دون تعديله رغم إرهاقه بل يتحقق بالتعديل،

7- تبين أن التدابير التي اتخذتها الدولة لمواجهة جائحة كوفيد19 والحفاظ على استقرار علاقات العمل وفي مقدمتها التكفل بأجور العمال الموضوعين في عطلة استثنائية جنب وقوع كارثة صحية وأخرى اجتماعية، حيث شكل مانعا لانتشار الوباء ومانعا لتسريح العمال.

8– تبين أن الدولة تفاعلت بصفة إيجابية مع هذه الأزمة وأبدت نية واضحة من أجل الحرص على سلامة المواطن والتكفل به من خلال صرف المنحة التضامنية أو تسديد أجور العمال أو التكفل بالمرضى صحيا وتوفير المستلزمات الطبية.

وعليه نقترح **الاقتراحات** التالية:

1– بما أن قوانيننا تفتقد لآليات مواجهة الأوبئة والكوارث الطبيعية نقترح إنشاء صندوق وطني للكوارث والأوبئة يخصص لمساعدة المتضررين من عمال وأصحاب عمل،

2– تعديل قانون العمل والنص على سلطة صاحب العمل في تعديل عقود العمل بإرادته المنفردة في حالة الظروف الطارئة والقوة القاهرة المؤقتة بدلا من إنهائها وتسريح العمال وضرب استقرارهم المهني والاجتماعي.

3– النص على استحقاق العامل لنصف أجره إذا حضر لمقر عمله وحالت بينه وبين أداء عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل.

4– منع كل مؤسسة استفادت من نظام المساعدات بطريقة مباشرة أو غير مباشرة عن طريق وضع العمال في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر من تسريح عمالها بحجة القوة القاهرة وذلك لزوال أسبابها.

5– إطلاق يد صاحب العمل في إعادة تنظيم مؤسسته بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف، سواء تعلق الأمر بتنظيم أو توزيع أيام الراحة الأسبوعية أو العمل التناوبي أو ضبط الإجازات السنوية أو تبني العمل عن بعد خاصة في حالة الكوارث والأوبئة.

6– دعم الدولة لأصحاب العمل حتى يتمكنوا من الحفاظ على مناصب العمل وتحقيق الاستقرار خاصة في حالات الأوبئة والأزمات.

الهوامش

1 –صنفته منظمة الصحة العالمية فيروس كورونا كوفيد 19 بأنه وباء عالمي بتاريخ2020/03/11 وقالت على لسان مديرها أنه يمكن تصنيفه على أنه جائحة.

2–قياسا على وجود هيئات تتكفل بالعمال عند تعطلهم بسبب سوء الأحوال الجوية، ويتعلق الأمر بالصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاع البناء والأشغال العمومية والري(كاكوبات)

CACOBATPH - Caisse National des Congés Payés et du Chômage Intempéries des Secteurs du Bâtiment, Travaux Publics et Hydrauliques.

3– د/ حسين بن سالم الذهب، نظرية وضع الجوائح في الفقه الإسلامي، مجلة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، العدد 91 مجلد 8 لسنة 2011، ص94.

4 –المنجد في اللغة والأعلام، دار المشرق، بيروت، 1972،ص 108.

5 –انظر الهيئة العامة للغذاء والدواء على الموقع الإلكتروني www.sfda.gov بتاريخ 2020/05/20.

6–انظر صحيفة البيان على الموقع الإلكتروني www.albayan.ae –covid 19/2020-03-25-1.3812764 بتاريخ 2020/05/20.

7 –التعريف مستنبط من المادة 107 فقرة 3 من الأمر 75–58 المؤرخ في26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم، جريدة رسمية العدد 78.

8 –د/ محمد صبري السعدي، شرح القانون المدني الجزائري، النظرية العامة للالتزامات، العقد والإرادة المنفردة، الجزء الأول، الطبعة الثانية، دار الهدى،عين مليلة، الجزائر، 2004 ، ص 321.

9 –المرجع نفسه، ص 322.

10 –د/ دريد محمود علي، النظرية العامة للالتزام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2012 ، ص288.

11 –د/ محمد صبري السعدي، المرجع السابق، ص 324.

12 –د/ عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الأول، نظريةالالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2015، ص 725.

13 –انظر قانون الالتزامات والعقود، ظهير 09 رمضان 1331 (12 أوت 2013)، صيغة محينة بتاريخ 18 فيفري 2016.

14- pour être qualifié de force majeure, l'évènement doit être, cumulativement, extérieur, imprévisible et irrésistible. (Le critère d'extériorité étant abandonné par la jurisprudence).

انظر في ذلك:

Reihanéh N0VEIR, Le Covide-19 CONSTITUE-T-IL UN CAS DE FORCE MAJEURE JUSTIFIANT LA RUPTURE ANTICIPÉE D'UN CDD ? SUR LE SITEhttps://www.village-justice.com/articles/covid-constitue-cas-force-majeure 27/05/2020.

15- نقض مدني في 1955/11/10 أورده د/ محمد صبري السعدي، المرجع السابق، ص 324.

16 -انظر المادة 06 من المرسوم التنفيذي 20- 69 المؤرخ في 21مارس 2020، والمتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا كوفيد 19 ومكافحته، جريدة رسمية العدد 15 لسنة 2020 المتعلقة بوضع **50%** من مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر.

17 -انظر المادة 15 من المرسوم التنفيذي 20- 70 المؤرخ في 24مارس 2020، الذي يحدد تدابير تكميلية الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا كوفيد 19 ومكافحته، جريدة رسمية العدد 16 لسنة 2020، التي تمدد التدابير المنصوص عليها في المادة 06 من المرسوم20- 69 المتعلقة بوضع **50%** من مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر إلى القطاع الاقتصادي العمومي والخاص.

18-د/ أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي وفقا لأحكام القانون 12لسنة2002، دار النهضة العربية، القاهرة 2003، ص 746.

19-المرجع نفسه، ص 170.

20-المرجع نفسه، ص 171.

21-عبد الرحمان محمد غنيم، في زمن الكورونا من يدفع أجور العمال الأجانب في القطاع الخاص، جريدة البلاد ليوم 24 مارس2020، على الموقع الإلكتروني
https://albiladpress.com/news/2020/4179/columns/634977.html

22 -بتاريخ 2020/03/17تم اتخاذ قرار الحجر الصحي الكلي على ولاية البليدة والجزئي في مختلف ولايات الوطن وبموجب المرسوم 20-69 المعدل بالمرسوم 20-70 تم وضع **50%**من العمال في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر وغلق المحلات التجارية.

23 -القانون 90-11 المؤرخ في 21أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر العدد 17 المعدل والمتمم.

24-عبد الرحمان محمد غنيم، المرجع السابق، ص 2.

25-المرجع نفسه، ص 03.

26 -انظر القانون رقم 36 لسنة 2012 المتعلق بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي، الجريدة الرسمية رقم 3063 المؤرخة في 02 أوت 2012، متوفر على الموقع: legalaffairs.gov.bh Media legalK 3612.PDF، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/05/18.

27- انظر القانون رقم 12 لسنة 2012 المتعلق بإصدار قانون العمل، الصادر بتاريخ 2003/04/07 ، ديوان المطبوعات الجامعية أما م كلية الحقوق، الإسكندرية، 2006.

28- د/ إيمان صلاح الدين رياض، حقوق العمال وسلطات الشركات في زمن الكورونا، مقال منشور بجريدة البورصة بتاريخ 2020/03/23 ، على الموقع الالكتروني:https://alborsaanews.com/،تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/05/18.

29-انظر المادة 76 من قانون العمل المصري، المرجع السابق.

30 -د/ أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 585.

31 –د/ إيمان صلاح الدين رياض، المرجع السابق، ص 2.

32 –بقة عبد الحفيظ، سلطة المستخدم في تعديل عناصر عقد العمل، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق جامعة باتنة 2003–2004 ، ص53.

33 –انظر حكم محكمة النقض المصرية، بتاريخ 1973/05/05، أورده عصمت الهواري، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، المكتبة الأنجلو مصرية، مصر، 1976، ص 176.

34 –د/ إيمان صلاح الدين رياض، المرجع السابق، ص 2.

35–انظر المادة 31 من قانون علاقات العمل 90–11 المتممة بالأمر 96–21المؤرخ في 07/09/ 1996.

36 –د/ إيمان صلاح الدين رياض، المرجع السابق، ص 2.

37– المرجع نفسه، ص03.

38 –بقة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 56.

39 –د/ إيمان صلاح الدين رياض، المرجع السابق، ص 2.

40–د/ عبد العزيز المرسي حمود، نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998، ص10.

41–د/ همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2003 ص 334.

42–د/ عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص56.

43–د/ محمد حسين منصور، قانون العمل، دون دار نشر، مصر 1997، ص465.

44– لم يبن هذا المرسوم كيفية تمكين العمال الموضوعين في عطلة استثنائية من أجورهم ، فهل ستصب مباشرة في حساباتهم البنكية أم تسلم لأرباب العمل ليقوموا بتوزيعها على العمال، بمعنى أن المرسوم لم يبين الآلية مما يجعلنا ننتظر ما سيسفر عليه النص الخاص المشار إليه في المادة 16 منه.

45–انظر في ذلك تعليمة السيد وزير الصناعة والمناجم بتاريخ 2020/04/19، الإذاعة الجزائرية، على الموقع الإلكتروني https://www.radioalgerie.dz/news/ar/article/20200419/192504.html، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/05/25.

46– انظر قرار رئيس الجمهورية بتقديم منحة تضامنية قدرها 10.000دج للعائلات المتأثرة بتدابير الوقاية من وباء كورونا، وكالة الأنباء الجزائرية، على الموقع الإلكتروني http://www.aps.dz/ar/societe/86203-10،تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/05/25.

47–إيمان الحامدي، تدابير تونسية جديدة لضمان رواتب عمال القطاع الخاص على الموقع الإلكتروني https://www.alaraby.co.uk/economy/2020/4/14

48–مرسوم من رئيس الحكومة، عدد 06لسنة 2020مؤرخ في 16 أفريل 2020 يتعلق بسن إجراءات جبائية ومالية للتخفيف من حدة تداعيات فيروس كورونا كوفيد 19، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية 18 أفريل 2020، عدد33.

49 -انظر المرسوم الملكي رقم 15 لسنة 2020 المتضمن إضافة بند جديد رقم 03 للفقرة ج من المادة 08 من المرسوم بقانون رقم 78 لسنة 2006 بشأن التأمين ضد التعطل.

50-انظر القرار الوزاري الصادر عن وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بتاريخ 13 شعبان 1441هجري المتعلق بتنظيم العلاقة التعاقدية بين العاملين وأصحاب العمل لمواجهة جائحة كورونا، والمتضمن إضافة المادة 41 إلى اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي.

51-عبد الحافظ الصاوي، العرب وأمريكا وأوروبا.. هذا ما قامت به حكومات العالم لحماية عمالها في أزمة الكورونا، على الموقع الإلكتروني https://www.aljazeera.net/news/ebusiness/2020/4/22، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/05/22.

قائمة المراجع:

الكتب:

1- د/ أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي وفقا لأحكام القانون 12لسنة2002، دار النهضة العربية، القاهرة 2003.

2- د/ دريد محمود علي، النظرية العامة للالتزام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2012

4- د/ عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الأول، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2015

5- د/ عبد العزيز المرسي حمود، نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998.

6- د/ محمد حسين منصور، قانون العمل، دون دار نشر، مصر 1997.

7- د/ محمد صبري السعدي، شرح القانون المدني الجزائري، النظرية العامة للالتزامات، العقد والإرادة المنفردة، الجزء الأول، الطبعة الثانية، دار الهدى،عين مليلة، الجزائر، 2004

8-د/ همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2003.

المقالات:

1- د/ حسين بن سالم الذهب، نظرية وضع الجوائح في الفقه الإسلامي، مجلة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، العدد 91 مجلد 8 لسنة 2011